



L'INCLUSIONE LAVORATIVA È POSSIBILE:

IL PROGETTO WONDERFUL WORK



I Diritti

L'Assemblea delle Nazioni Unite ha approvato la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità nel dicembre 2006

Articolo 27

Lavoro e occupazione

1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità.

Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative

I numeri

- Censis 2013 : 48.000 persone con SDD 31,4% di chi ha più di 24 anni ha un lavoro.
4 persone su 10: hanno contratti «standard»
- Coordown 2015: (campione 453 persone con sdd con più di 25 anni) alla domanda Svolge attività lavorativa? Il 39% risponde sì

Che tipo do lavoro svolge?

3.1.1 Che tipo di lavoro svolge ?			
	Maschi	Femmine	Totale
Apprendistato	10	8	18
Borsa di lavoro	28	24	52
Tirocinio retribuito	11	12	23
Dipendente a tempo det.	8	6	14
Dipendente a tempo indet.	44	30	74
Contratto a progetto	5	3	8
Contratto a chiamata	2	1	3
ocio lavoratore	10	7	17
ipendente di cooperativa	7	3	10
	125	94	219

COS'È WOW

- Visione/obiettivi
- La struttura del progetto
- Lo stato dell'arte



| VISION

Uscire dagli schemi e dai pregiudizi che in qualche modo confinano la disabilità intellettiva e aiutare a trovare un ruolo e una collocazione a quei ragazzi che hanno capacità, competenze e talenti da valorizzare.

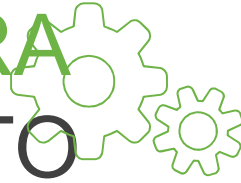
- Superare dove si può il concetto di categoria protetta
- Trasmettere il Valore della diversità e la sua ricchezza

GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO



- **Creare un vero e proprio network** in grado di connettere fra di loro persone e aziende effettuando, attraverso metodologie dedicate, **un'analisi sistematica del potenziale delle persone con sindrome di Down**, concretizzando così l'impegno di famiglie, associazioni, operatori ed aziende.
- **Trasmettere ai destinatari una Value Proposition** di qualità e far percepire le concrete positività dell'inserimento lavorativo della persona con SdD.
- **Favorire l'incremento dell'inserimento lavorativo** delle persone con SdD attraverso analisi delle competenze e delle capacità o riorientare il collocamento attraverso percorsi formativi idonei.
- **Sviluppare strategie che permettano la sostenibilità degli interventi** anche nelle parti di consulenza, tutoraggio e monitoraggio degli inserimenti dei candidati nelle aziende.

LA STRUTTURA DEL PROGETTO



FIRST

SECOND

LAST



Fase 1

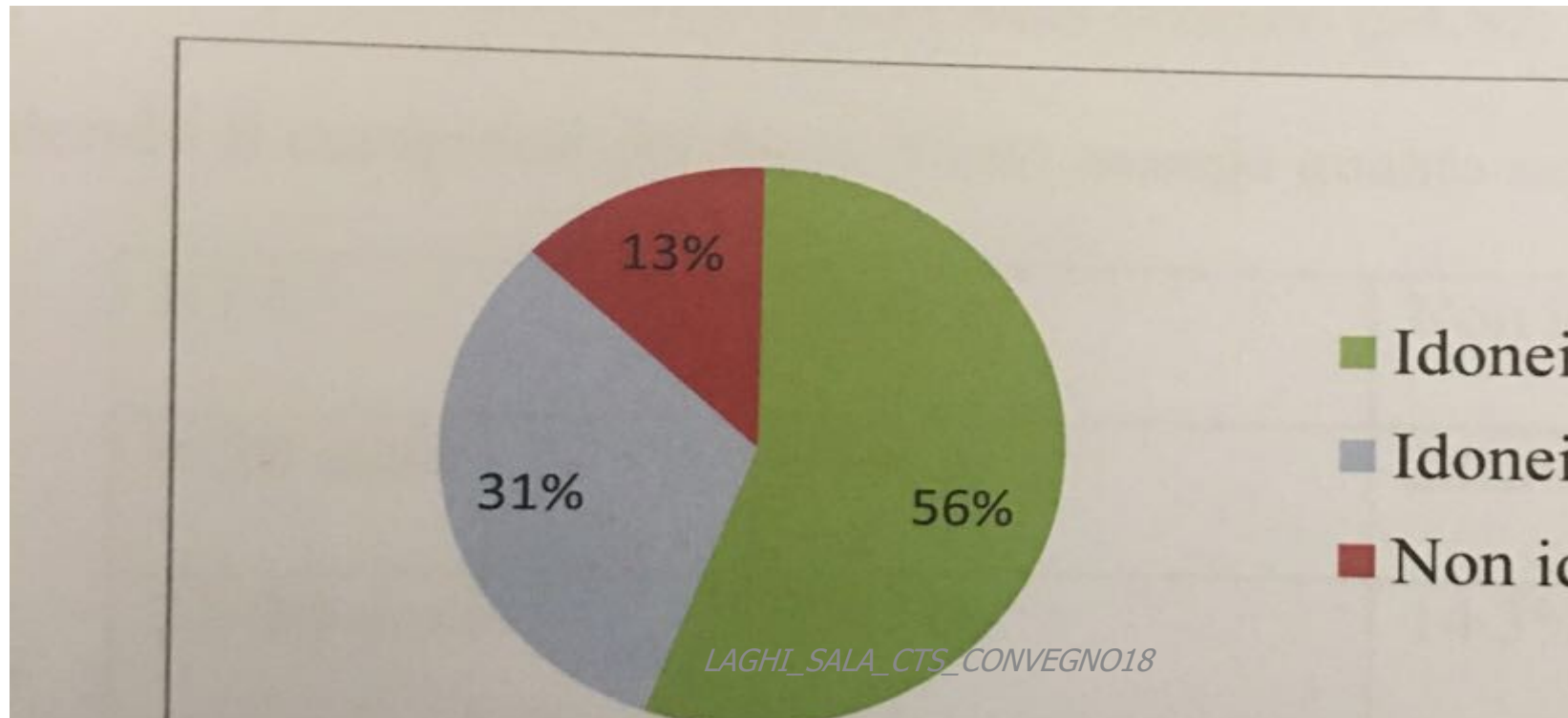
Conosciamoci e Contiamoci

- Milano e Monza Brianza: 63 ragazzi hanno sostenuto colloqui con 17 selezionatori del personale professionisti provenienti dalle maggiori agenzie per il lavoro.
- Roma: 11 ragazzi hanno sostenuto i colloqui e sono inseribili nel mondo del lavoro



I numeri di wow

Le persone con sindrome di Down vogliono lavorare e il 56% risulta idoneo dopo un colloquio di selezione.



Fase 2

Progettiamo con le aziende

- Il progetto è stato presentato ufficialmente alla stampa. La stampa è coinvolta in ogni iniziativa
- Sono stati progettati i prossimi tre anni e stiamo lavorando alla collaborazione con aziende partner
- Partner: Kasanova-Velp Scientifica- Jobmetoo- Aidp- SDA Bocconi-ST Microelectrocncics – Federfarma Milano- Auchan,
- Partecipano: Agpd Onlus, Capirsi Down Monza Onlus, Trevisearch, Manpower, Adecco, StMicroelectroelectronics BNL_BNP Paribas
- Patrocinio: Provincia Monza Brianza, Coordown, Coordinamento Down Lombardia e contributo di fondazione BNL e Fondazione Monza Brianza

Fase 3

Misuriamoci

Abbiamo presentato ad un importante gruppo di aziende il progetto di ricerca in collaborazione con il Diversity Management Lab di Sda Bocconi e Jobmetoo dal titolo «Oltre gli stereotipi: la gestione della disabilità nelle organizzazioni»

- In collaborazione con Federfarma sono stati attivati 6 tirocini presso 6 farmacie di Milano/Monza Brianza
- Sono partiti 2 tirocini in medie e grandi aziende del territorio di Monza e Brianza
- Abbiamo stabilito i parametri e le modalità per misurare l'apporto che le persone con SDD portano nell'ambiente lavorativo e trovato un partner che porterà avanti la ricerca che verrà condotta con la supervisione del Prof. Elio Borgonovi, delegato del rettore per la disabilità e DSA, Università Bocconi

Stato dell'arte

La sfida dell'inclusione per le persone Down È il tema dell'11^a Giornata mondiale L'amicizia tra ragazzi speranza di futuro

ENRICO NEGROTTI

Un futuro di maggiore inclusione sociale per le persone con **sindrome di Down** (Sd). È la richiesta che viene rilanciata in occasione dell'11^a Giornata mondiale della **sindrome di Down** (#Wdsd2016) da tutte le associazioni che nel mondo si occupano di sostenere i diritti delle persone con trisomia 21 e che troverà il massimo risalto domani nella conferenza internazionale in programma a New York, nella sede delle Nazioni Unite. Il tema della giornata «I miei amici, la mia comunità. I vantaggi di ambienti inclusivi per i bambini di oggi e gli adulti di domani» verrà messo in evidenza attraverso filmati (già visibili su Youtube) che presentano interviste a coppie di bambini e ragazzi (uno con la Sd e l'altro no) che condividono momenti di vita – a scuola, nello sport, nel tempo libero – e che mostrano con la naturalezza propria dei giovani come il rapporto di amicizia tra loro non trovi ostacoli per la presenza della Sd. Lo sguardo dell'amico, per dirla in altro modo, non risulta inquinato dai pregiudizi tipici del mondo degli adulti.

Si tratta di un aspetto sottolineato dal fil-

mato che per la Wdsd2016 ha preparato in Italia il **CoorDown**, coordinamento di 72 associazioni su tutto il territorio nazionale: «Come me, vedilo visibile anche sul sito di Avvenire, #Howdoyouseeme su Twitter». Le aspirazioni e le paure verso il proprio futuro di una ragazza con Sd, AnnaRose, del tutto analoghe a quelle dei suoi coetanei,

Silvestre (CoorDown): guardare oltre gli stereotipi. Pessina (Cattolica): sentirsi responsabili del benessere altrui

vengono però interpretate dall'attrice Olivia Wilde: l'apparire finale della vera identità della protagonista vuole sottolineare come la valutazione possa cambiare secondo gli stereotipi di chi guarda. Realizzato dall'agenzia Saatchi&Saatchi, il breve film (con la regia di Reed Morano) vuole contribuire a un cambiamento culturale: solo quando la disabilità sarà percepita come una delle sfaccettature della diversità si po-

trà davvero fare inclusione, riconoscendo l'unicità di ogni individuo – spiega il presidente di **CoorDown** Sergio Silvestre –. L'obiettivo è far volgere lo sguardo oltre gli stereotipi, costruire un nuovo immaginario collettivo e promuovere un'alfabetizzazione alla disabilità». Come ribadirà domani all'assemblea di New York la consigliera di **CoorDown** Martina Fuga: «L'inclusione deve prima essere coltivata nella testa e nei comportamenti delle persone: questa è la vera sfida ed è una sfida culturale». «L'uomo costruisce la propria personalità e la propria comprensione di se – ha sottolineato Adriano Pessina, docente di Filosofia all'Università Cattolica alla presentazione di Dosage (vedi sotto) –, solo in quanto è in relazione con altri. Dobbiamo uscire dall'idea che le persone che nascono abbiano bisogno di un "certificato di sana e robusta costituzione" per ottenere la cittadinanza». «Il vero cambiamento culturale – ha concluso – sarà quando il tema della disabilità non sarà riservato a chi ne viene a contatto per esperienza diretta, ma quando l'intera società si sentirà responsabile del benessere e della qualità della vita altrui».

© RIPRODUZIONE NE NERBONATI



MILANO. I giovani in attesa del colloquio per il progetto Wonderful Work



Best Workplaces™

GREAT
PLACE
TO
WORK®

2017

ITALIA

MEDIA PARTNER

CORRIERE ECONOMIA

Mercati, Imprese, finanze del Corriere della Sera

BEVERAGE PARTNER

CAMPARI

CHARITY PARTNER

wow
WONDERFUL WORK

PARTNER

•VALUE
DOTVALUE

#bwitalia2017

DA NOVEMBRE A MILANO, MONZA E LODI Tirocini per le persone Down L'iniziativa delle farmacie

LE FARMACIE daranno la possibilità di svolgere dei tirocini a delle persone con la sindrome di Down. Ad annunciarlo è Federfarma Milano, in occasione della Giornata nazionale delle persone con la sindrome di Down. L'iniziativa coinvolgerà Milano, Monza e Lodi.

A partire dal mese di novembre saranno attivati, sotto la guida di un tutor, tirocini formativi della durata di 6 mesi, relativi al ruolo di aiuto magazzino, con compiti che vanno dal ricambio dei farmaci, al controllo delle scadenze, alla organizzazione dei prodotti esposti e via dicendo. Agli stagisti verrà corrisposto un rimborso spese. L'iniziativa delle farmacie aderisce al progetto "WOW! Wonderful Work" della AGFD Onlus, Associazione Genitori Persone Down, di Capresi Down e Vividown.

LE PRIME ad attivare i tirocini sono la farmacia Suzzani e la farmacia San Paolo di Milano, la farmacia Mauri di Concesio, la farmacia Segaro di Sottimo Milanese e la farmacia San Rocco di Monza. «Altre farmacie milanesi e lombarde seguiranno», ha detto Annarosa Racca, Presidente di Federfarma. «Le farmacie - ha aggiunto - hanno voluto aderire al progetto WOW e dimostrano di essere punto di riferimento sanitario e sociale sul territorio».

Da parte sua, la project manager WOW! Wonderful Work, Chiara Laghi, ha sottolineato: «Sono lieta di questa partnership tra Federfarma e progetto WOW, che ha l'ambizione di mettere in rete tutti gli attori che riconoscono nelle persone con disabilità intellettiva una risorsa per le imprese. Sono certa che i tirocini per le farmacie che accoglieranno i ragazzi sele-

zionati per il tirocinio saranno positivi».

IL PROGETTO Il presidente di Federfarma Annarosa Racca



Fabio Florindi

Che valore ha inserire in azienda una persona con sindrome di Down?

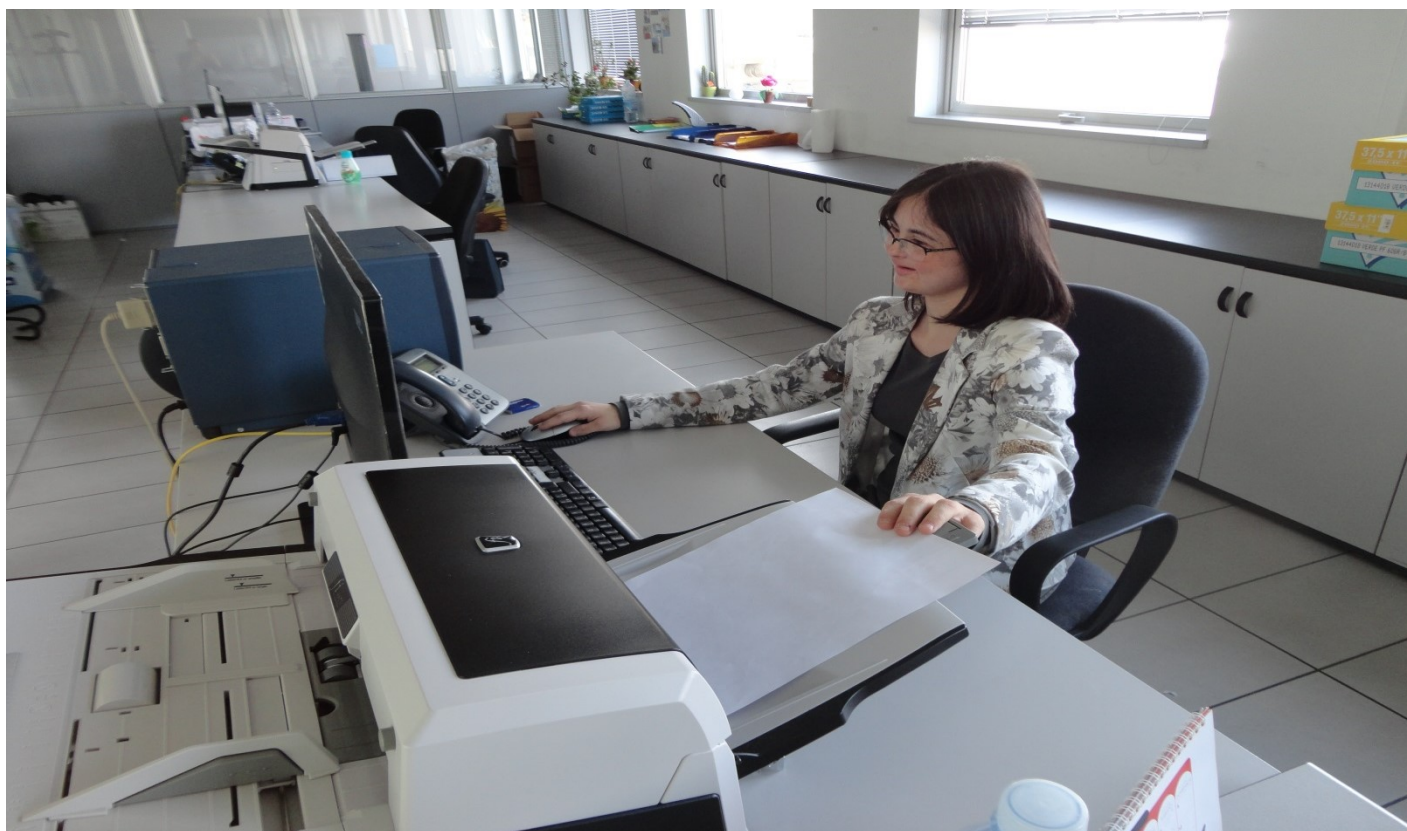
Le persone con sindrome di Down hanno generalmente un impatto positivo sulla “salute organizzativa”, in particolare su dimensioni quali leadership, orientamento verso l’esterno (con un effetto positivo sulla soddisfazione del cliente), cultura e clima aziendale, motivazione e attività di coordinamento e controllo. Tale impatto è stato misurato con indagini qualitative e quantitative svolte presso aziende leader che hanno deciso di assumere persone con sindrome di Down.

Per le aziende che desiderano intraprendere un percorso di Responsabilità Sociale d’Impresa e aumentare la “salute organizzativa”, con la consapevolezza delle sfide da affrontare per garantirne l’efficacia, un programma per assumere persone con sindrome di Down può rappresentare un’opportunità interessante.

Fonte: Mc Kinsey & Company - *The value that employees with Down Syndrome can add to organizations*

Caratteristica	Descrizione	Reazioni	<p data-bbox="1646 316 2022 399">Impatto positivo sul benessere organizzativo</p> <p data-bbox="1951 831 1989 1305" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">LAGHI_SALA_CTS_CONVEGNO18</p> <p data-bbox="1924 1441 1962 1469">17</p>
Comunicazione diretta	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparente e semplice, non usa filtri 	<ul style="list-style-type: none"> • Migliore gestione dei conflitti • Sviluppo di sentimenti di compassione e empatia • Maggiore pazienza e tolleranza • Sviluppo di stabilità emotiva in un contesto lavorativo sotto pressione 	
Manifestazioni di empatia	<ul style="list-style-type: none"> • Percepisce i sentimenti altrui e mostra empatia 		
Legami affettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Stringe legami con gli altri, soprattutto con i supervisor diretti 		
Memoria a breve limitata	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità limitata di memorizzare quanto appreso di recente 		
Comportamento spontaneo	<ul style="list-style-type: none"> • Non conosce molte regole di condotta professionali 		

«Non posso spiegarvi quanto io sia stata felice e la mia famiglia molto orgogliosa di me; il lavoro è stato per me molto importante mi ha fatto avere più autostima e consapevolezza.»



*Il vero viaggio di scoperta
non consiste nel trovare nuovi territori,
ma nel possedere altri occhi,
vedere l'universo attraverso
gli occhi di un altro, di centinaia d'altri:
di osservare il centinaio di universi
che ciascuno di loro osserva,
che ciascuno di loro è.
(Marcel Proust)*



CONTATTI

www.wonderfulwork.it

Viale Piceno 6

info@wonderfulwork.it